У, ты какой... умный

профессиональная подготовка работников и эффективная занятость в организации

Профессиональная подготовка работников, повышение уровня их квалификации относятся к числу важнейших элементов комплекса работ по повышению эффективности занятости в организации. Главной задачей современной системы подготовки и повышения квалификации кадров является преодоление несоответствий в их подготовке по профессиям и квалификации и сбалансированном удовлетворении потребностей в квалифицированных специалистов конкретной организации с учетом перспектив ее развития. Это обуславливается также необходимостью постоянно реагировать на изменения конъюнктуры рынка, которая вынуждает предприятие постоянно совершенствовать качество продукции и услуг, изменять свою организационную структуру [1.].

Гелета И.В.
канд. экон. наук,
докторант
кафедры экономики
труда и управления
персоналом
Кубанского
государственного
университета,
г. Краснодар

Современная экономика предъявляет высокие требования к рабочим кадрам и всей системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации в условиях рыночных отношений. В ходе научно-технического прогресса одни профессии отмирают, другие появляются, третьи модифицируются. Уплотняется трудовой график, меняются технические средства. Всё это порождает необходимость поиска новых форм профессионального образования рабочих, специалистов, служащих и руководителей всех уровней.

Обратим внимание на то, что в условиях современной экономики все больше возрастает значение психологического фактора рабочей силы, интеллектуальной деятельности работника, роста его производственной и общей культуры, умения воспринимать и обрабатывать научную информацию. Влияние профессиональной подготовки рабочих на экономический рост состоит в том, что рабочие, обладающие необходимым объемом знаний, умений и навыков, обеспечивают более высокую производительность и качество труда при рациональном использовании материальных ресурсов.

рабочие, обладающие необходимым объемом знаний, умений и навыков, обеспечивают более высокую производительность и качество труда при рациональном использовании материальных ресурсов

Важно отметить, что не может существовать универсальных методов обучения. Совершенно разными могут быть и результаты от обучения в организации. Обучение и подготовка кадров – специально организованный, управляемый процесс взаимодействия обучающих (преподавателей, более опытных сотрудников и специалистов) и обучаемых (всех сотрудников, кому требуется повысить профессиональный уровень), направленный на усвоение знаний, умений и навыков, выработку и закрепление навыков самообразования в соответствии с поставленными целями. Остановимся подробнее на данном определении.

Во-первых, обучение и подготовка кадров – специально организованный процесс, то есть он не возникает и не проходит сам по себе, его эффективность будет определяться множеством факторов, в первую очередь, профессионализмом менеджера, организующего процесс.

Во-вторых, как любой организованный процесс, он организуется в соответствии с поставленными целями. Например, профессиональное обучение персонала – это процесс совершенствования знаний и компетентности, навыков и умений работников, их созидательной деятельности [2].

Каждая организация сама определяет, для чего она проводит обучение, но все же можно выделить основные цели, ради которых процесс обучения может проводиться:

– повышение качества человеческих ресурсов;

– повышение качества продукции или услуг, производимых организацией;

– проведение организационных изменений, в том числе адаптации к изменяющимся условиям внешней среды;

– развитие персонала;

– улучшение системы коммуникации в организации;

– формирование организационной культуры;

процесс обучения должен помочь, в первую очередь, менеджерам преодолеть ряд качеств, мешающих внедрению изменений

– увеличение уровня лояльности организации.

Повышение качества человеческих ресурсов – это сложное понятие, включающее в себя два основных элемента: получение персоналом основных знаний, умений и навыков, а также развитие качеств, необходимых для более эффективного выполнения своих должностных обязанностей.

Эффективность внедрения любой инновации в организации независимо от ее типа определяется степенью заинтересованности и участия среднего и низшего управленческого звена [2]. То есть процесс обучения должен помочь, в первую очередь, менеджерам преодолеть ряд качеств, мешающих внедрению изменений: консерватизм, приверженность устоявшемуся порядку, склонность поддерживать иерархические отношения в неизменной форме.

Развитие персонала – это управляемый профессиональный, личностный и карьерный рост. Конечными целями данного процесса являются повышение профессионального уровня работников в соответствии с целями организации и формирование внутреннего кадрового резерва [3]. Основополагающими при планировании карьеры и создании кадрового резерва являются следующие характеристики: наличие необходимых знаний, умений и навыков и необходимых личных качеств. И то и другое можно развивать посредством реализации той или иной задачи образовательного процесса.

Невозможно недооценить влияние обучения на формирование и развитие организационной культуры. Организационная культура – это совокупность целей и ценностей организации, цивилизованных правил поведения и нравственных принципов работников [4]. Организационная культура может иметь три уровня: представление о ценностях, нормы и правила поведения, конкретное поведение работников.

Можно повысить лояльность работников к организации, используя обучение. Для этого используются самые разные методы и условия обучения. Использование же обучения уже при приеме на работу может обеспечить «безболезненное» увольнение сотрудника [5, с. 9.]. Под «безболезненным» понимается такое увольнение сотрудника, при котором у него не возникнет желания отомстить организации, принеся ей ущерб любой ценой.

Следует также выделить такой вид профессиональной подготовки и обучения, как *переподготовка*, т.е. получение новой специальности для лиц, имевших рабочую профессию, для удовлетворения потребности предприятия и рынка труда в данной специальности.

Повышение квалификации также является важным инструментом роста профессионального уровня сотрудников. Индикатором, свидетельствующим о необходимости повышения квалификации сотрудников, служит наметившееся снижение качества выполняемых работ и оказываемых услуг, а также планируемый руководством организации переход на новые технологии в работе.

На основании вышеизложенного можно сделать определенные выводы.

1. Подготовка и повышение квалификации работников в настоящее время должны носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой жизни.
2. Предприятия должны рассматривать затраты на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволят наиболее эффективно использовать новейшие технологии.
3. Подготовка кадров заключается в обучении их трудовым навыкам, необходимым для качественного выполнения работы. Для эффективности непрерывного обучения необходимо, чтобы работники были в нем заинтересованы. Администрации нужно создать климат, благоприятствующий обучению.
4. Обучение полезно и нужно в следующих случаях: когда человек поступает на работу; когда работника назначают на новую работу; когда установлено, что у работника не хватает определенных навыков для работы.

Таким образом, в современных условиях для повышения эффективности занятости необходимо особое внимание уделять подготовке и развитию персонала. Именно уровень подготовки и развития персонала непосредственно влияет на конкурентные возможности и преимущества организации.

Литература

1. Магура М.И., Курбатова М.Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество. - М., 2004.

2. Балашенко В., Романенко В. Как воспитать идеального менеджера? // Справочник по управлению персоналом. 2004. №2.

3. Лаврина Т.В., Тютин А.А., Боголомова Н.В. Системный подход в обучении // Справочник по управлению персоналом. 2003. №4.

4. Мильнер Б.З. Теория организации: учебник. – М., 2005.